

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA
PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Akuntansi**



Diajukan oleh :

**Nimas Ayu Mutiara C
0613010146/FE/EA**

Kepada

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA
PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk**

Yang Diajukan

**Nimas Ayu Mutiara C
0613010146/FE/EA**

Disetujui untuk Ujian Lisan oleh :

Pembimbing Utama

Drs.Ec. Saiful Anwar, MSi

Tanggal :

**Mengetahui
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**

**Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi
NIP. 030 194 437**

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. SEMEN
GRESIK (PERSERO) Tbk**

Disusun Oleh :

Nimas Ayu Mutiara C
0613010146/ FE/ EA

**Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
pada tanggal 21 Mei 2010**

**Pembimbing :
Pembimbing Utama**

**Tim Penguji :
Ketua**

Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi

Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi
Sekretaris

Drs. Ec. Hero Priono, Ak, MSi
Anggota

Drs. Ec. Muslimin, MSi

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur**

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM
NIP.030 202 398

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang tak terhingga sehingga saya berkesempatan menimba ilmu hingga jenjang Perguruan Tinggi. Berkat rahmatNya pula memungkinkan saya untuk menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. SEMEN GRESIK (PERSERO)Tbk”**.

Sebagaimana diketahui bahwa penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Walaupun dalam penulisan skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran dan bantuan maupun dorongan dari beberapa pihak maka skripsi ini tidak akan mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.
3. Bapak. Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya
4. Ibu Dr. Sri Trisnaningsih, MSi selaku Ketua Progdik Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak. Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Ibu Dra. Ec. Sari Andayani, Msi selaku Dosen Wali yang telah memberi bantuan dan nasihat.

7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Fak. Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, khususnya jurusan Akuntansi yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama ini.
8. PT. Semen Gresik (Persero) Tbk atas kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian ini, terima kasih atas ilmu, wacana, wawasan dan pengalaman yang bermanfaat.
9. Orang tua dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara moril maupun materiil selama ini sehingga mampu menghantarkan penulis menyelesaikan studinya.
10. Hendra Sasmita, sahabat-sahabatku sary, vira, wheni, april yang tak hentinya memberikan kesabaran, semangat, dukungan, doa, tenaga dan waktunya. Teman-teman Jurusan Akuntansi Angkatan 2006.
11. Seluruh pihak atau pribadi yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini penulis ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, Mei 2010

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 10
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2. Landasan Teori	16
2.2.1. Kinerja Manajerial	16
2.2.1.1. Pengertian Kinerja Manajerial	16
2.2.1.2. Pengukuran Kinerja	17
2.2.1.3. Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja	19
2.2.2. Motivasi	19

2.2.2.1.	Pengertian Motivasi	19
2.2.2.2.	Faktor-faktor Motivasi	21
2.2.2.3.	Bentuk Motivasi	22
2.2.2.4.	Unsur Penggerak Motivasi	22
2.2.2.5.	Karakteristik Manajer dalam Motivasi Berprestasi.....	24
2.2.2.6.	Teori yang Melandasi Pengaruh Antara Kerja Terhadap Kinerja Manajerial	25
2.2.3.	Gaya Kepemimpinan	27
2.2.3.1.	Pengertian Gaya Kepemimpinan	27
2.2.3.2.	Faktor-faktor Kepemimpinan	31
2.2.3.3.	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	33
2.2.3.4.	Teori Yang Melandasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial..	35
2.2.4.	Kepuasan Kerja	37
2.2.4.1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	37
2.2.4.2.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	39
2.2.4.3.	Akibat dari Tidak Terpenuhinya Kepuasan Kerja	40
2.2.4.5.	Pengukuran Kepuasan Kerja	41
2.2.4.6.	Teori Yang Melandasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial	42

2.3. Kerangka Pemikiran	45
2.4. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	47
3.1.1. Definisi Operasional	47
3.1.2. Pengukuran Variabel	48
3.2. Teknik Penentuan Sampel	50
3.2.1. Populasi	50
3.2.2. Sampel	51
3.3. Teknik Pengumpulan Data	52
3.3.1. Jenis Data	52
3.3.2. Sumber Data	52
3.4. Uji Kualitas Data	53
3.4.1. Uji Validitas	53
3.4.2. Uji Reliabilitas	53
3.4.3. Uji Normalitas	54
3.5. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	55
3.5.1. Teknik Analisis	55
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	55
3.5.3. Uji Hipotesis	58
3.5.3.1. Uji F	58
3.5.3.2. Uji t	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	61
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	61
4.1.2. Gambaran Umum Perusahaan	63
4.1.3. Lokasi Perusahaan.....	65
4.1.4. Visi dan Misi Perusahaan.....	66
4.1.5. Struktur Organisasi	66
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	69
4.2.1. Pengembalian Kuesioner Responden.....	69
4.2.2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	69
4.2.3. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	70
4.2.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	71
4.2.5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Manajerial	72
4.3. Uji Kualitas Data.....	74
4.3.1. Uji Validitas	74
4.3.2. Uji Reliabilitas	77
4.3.3. Uji Normalitas.....	78
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	79
4.4.1. Uji Multikolinieritas.....	79
4.4.2. Uji Autokorelasi.....	80
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	80

4.5. Pengujian Hipotesis dan Teknik Analisis	81
4.5.1. Uji Hipotesis	81
4.5.1.1. Uji F	81
4.5.1.2. Uji t	82
4.5.2. Analisis Regresi Linier.....	83
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	86
4.6.1. Implikasi Penelitian.....	86
4.6.2. Perbedaan Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu	91
4.6.3 Keterbatasan Penelitian.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data jumlah target penjualan dan realisasi penjualan	5
Tabel 2.1	Perbedaan Antara Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	15
Tabel 4.1	Gambaran Penerimaan Kuesioner	69
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_1)	70
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)	70
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	72
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Manajerial (Y)	73
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	74
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)	75
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)	76
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 4.12	Hasil VIF (<i>Variance Inflation Factor</i>)	79
Tabel 4.13	Hasil Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i>	81
Tabel 4.14	Hasil Uji F	81
Tabel 4.15	Hasil Uji t	82
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	84
Tabel 4.17	Rangkuman Perbedaan Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Top Down Authority	29
Gambar 2.2	Bottom Up Authority	30
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 3 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 5 : Input Regresi dan Nilai Residual
- Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA
PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk**

Oleh :

Nimas Ayu Mutiara C

ABSTRAK

Pada era globalisasi sekarang ini perkembangan dunia usaha yang semakin pesat mengakibatkan pada suatu kondisi persaingan di antara perusahaan-perusahaan yang ada untuk melakukan berbagai perbaikan dan perubahan-perubahan yang mengarah terciptanya daya saing. Pada kondisi perekonomian di era perdagangan bebas maka perusahaan dituntut untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar dapat unggul dalam persaingan. Ada beberapa hal yang menyebabkan PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk tidak dapat mencapai target penjualan produk, diantaranya disebabkan oleh menurunnya kemampuan kerja sama antar manajer. Untuk menangani masalah tersebut, maka kinerja manajerial harus ditingkatkan. Peningkatan kinerja manajerial dapat dilakukan dengan memberikan semangat yang lebih kepada para manajer, agar dalam melakukan kinerjanya mereka mampu meningkatkan motivasi kerjanya. Berdasarkan latar belakang tersebut tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk.

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, yaitu data utama yang diambil langsung dari kuesioner yang diisi oleh responden. Pengambilan sampel dilakukan secara random sampling menggunakan metode simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Variabel terikat yaitu kinerja manajerial (Y), sedangkan variabel bebas yaitu motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kepuasan kerja (X3) serta dianalisis dengan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja teruji berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan motivasi dan gaya kepemimpinan tidak teruji berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Keyword: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Manajerial

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengelola organisasi saat ini menuntut adanya perubahan-perubahan dari yang tradisional menjadi modern, perubahan manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi dengan baik apabila lingkungan yang ada mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas maupun tingkat bawah, dalam menghadapi perubahan tentunya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memberikan andil untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Perilaku individu dalam suatu organisasi akan memiliki hubungan yang erat dengan kondisi lingkungannya. Iklim dan kondisi kerja yang serasi dan dinamis dapat terwujud seandainya uraian pekerjaan menunjukkan tingkat tugas dan tanggung jawab yang jelas. Selama itu, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat serta timbulnya kepuasan tenaga kerja pada pekerjaannya akan berpengaruh langsung terhadap iklim dan kondisi kerja yang serasi dan dinamis (Siswanto, 2003:131).

Kebutuhan non material tidak kalah pentingnya misalnya: ketenangan kerja, keselamatan kerja, pengakuan dirinya dan kebutuhan rohani semuanya

ini merupakan unsur yang saling terkait didalam penciptaan iklim kerja yang kondusif (www.uripsantoso.wordpress.com).

Mengingat berbagai lapisan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, maka semua pihak baik pimpinan maupun pengikutnya mempunyai kepentingan dalam usaha untuk menciptakan kinerja yang maksimal.

Kinerja manajerial dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja manajerialnya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja manajerial yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain, selain itu kinerja manajerial yang baik diharapkan perusahaan tidak hanya bisa *survive* akan tetapi perusahaan bisa memenangkan persaingan tersebut, untuk itu ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja manajerial tersebut tinggi atau rendah (Moh. Yudha : 2007).

Menjalankan organisasi atau perusahaan merupakan pekerjaan team bukan individual oleh karena itu faktor kepemimpinan menjadi kunci suksesnya suatu kelompok kerja, harapan yang ada adalah bahwa dengan berbagai macam personalitas yang dimiliki oleh seseorang pemimpin harus dapat menciptakan dorongan bagi pengikutnya atau orang lain yang ada disekitarnya, dalam penelitian ini peneliti ingin membuktikan secara empiris yang menurut logika dapat diterima bahwa gaya kepemimpinan

seseorang dan lingkungan atau iklim kerja mempunyai kaitan dengan motivasi seseorang dalam melakukan aktivitasnya dimana saja dan khususnya pada saat menjalankan tugas yang diterima dari pimpinannya (Iin Rustanti, 2007).

Banyak hal yang dituntut kepada seorang pemimpin dan melaksanakan tugasnya, namun pada hakekatnya perlu memperoleh gambaran jelas tentang diri seorang pemimpin, sering terjadi salah persepsi tentang istilah pemimpin karena tidak semua orang dapat dikatakan pemimpin kelompok, karena seorang pemimpin memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan yang bukan pemimpin.

Kemampuan seseorang sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, namun kemampuan tersebut akan dapat terrealisasi apabila dilandasi adanya motivasi yang tinggi tidak mungkin kemampuan yang potensial itu dapat dirasakan manfaatnya (Hery Wijayanto : 2005).

Motivasi merupakan salah satu faktor penting di dalam menentukan kinerja manajerial. Menurut Festinger (1957) dalam Riyadi (2000:138) menyatakan bahwa motivasi yang lebih baik akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir jika kinerja mereka dibawah tingkat pengharapannya atau rendah. Usaha dalam meningkatkan kinerja manajerialnya, manajer diharapkan dapat memotivasi para pegawainya untuk melaksanakan tugasnya, dengan adanya kepercayaan yang baik dalam internal perusahaan maka akan tercipta pola manajemen yang baik, disamping itu secara

psikologis tingkah laku individu dalam suatu organisasi kerja pada dasarnya erat kaitannya dengan motif-motif yang dimilikinya, sedangkan motif individu ditentukan oleh kebutuhannya, jika kebutuhan tersebut bisa terealisasi maka seseorang akan berusaha menumbuhkan motivasi dirinya (*self motivation*), yang selanjutnya dapat dilihat pada tingkah laku dalam performasinya.

Rangkaian kegiatan, kebutuhan dan motivasi menjadi suatu performasi individu yang memerlukan suatu rangsangan (*stimulus*), bentuk rangsangan dapat di golongan menjadi dua, yaitu rangsangan ekonomis dan rangsangan non ekonomis. Rangsangan ekenomis adalah suatu stimulus yang dapat menimbulkan dan meningkatkan kepuasan kerja individu melalui pemberian atau pemenuhan ekonominya, seperti gaji dan tunjangan lainnya. Ostroff (1992) dalam Dwi dan Bambang (2001:368) memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja secara organisasional.

Pembahasan dalam penelitian ini, dibatasi pada bagaimana pengaruh penerapan motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial dapat menunjang terlaksananya peningkatan efektifitas dan efisien organisasi yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk yang merupakan salah satu perusahaan semen terbesar di Indonesia. Sebagai suatu perusahaan *manufactur* yang berskala besar PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk harus tetap meningkatkan kualitas dari semen yang diproduksi baik dari segi bahan bakunya maupun dari segi pemasaran atau penjualannya agar dapat bersaing dengan perusahaan manufaktur yang sejenis maupun tidak sejenis. Berdasarkan data penjualan dari tahun 2007 sampai tahun 2009 yang diperoleh dari bagian penjualan dapat diketahui:

Tabel 1.1: Data target penjualan dan realisasi penjualan tiga tahun terakhir pada produk SG (2007-2009)

Dalam ton

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Selisih	Selisih Penjualan (%)
2007	8.218.200	7.399.554	818.646	9,96
2008	8.544.400	8.351.054	193.346	2,26
2009	8.602.000	8.520.548	81.452	0,94

Sumber : PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi penjualan yang terjadi pada tahun 2007-2009 tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga terlihat adanya permasalahan antara penjualan yang hendak dicapai dengan hasil pencapaian penjualan. Pada tahun 2007 terdapat selisih penjualan sebesar 818.646 ton, tahun 2008 terdapat selisih penjualan sebesar 193.346 ton sedangkan pada tahun 2009

terdapat selisih sebesar 81.452 ton. Dari kondisi tersebut maka menyebabkan realisasi laba selama tiga tahun terakhir tidak dapat dicapai maksimal sesuai dengan target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan adanya produk pesaing baru yang harganya relatif lebih rendah dibandingkan produk SG. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja manajer kurang efektif dan efisien dalam pencapaian target penjualan. Sebagai upaya meningkatkan kinerja manajer, maka perusahaan melakukan berbagai cara : pengembangan karyawan sebagai mitra strategis dalam menjalankan usaha dan membangun hubungan yang harmonis antar karyawan serta memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk memperoleh pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi baik di luar maupun dalam negeri, peningkatan kesejahteraan karyawan dalam bentuk penyesuaian tingkat penghasilan secara berkala, memberikan tunjangan-tunjangan, pelayanan pelanggan ditingkatkan dengan menjaga kualitas produksi yang lebih bagus dari pesaing, menjamin pasokan, menetapkan harga bersaing dan melakukan promosi yang dapat menarik pelanggan dengan mengadakan program “Hujan Point Semen Gresik“ (PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan berbagai upaya peningkatan kinerja manajer yang dilakukan perusahaan dan diikuti dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi motivasi karyawan

sehingga kepuasan kerja akan terpenuhi serta dapat meningkatkan kinerja manajerial yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Melihat fenomena diatas serta dilandasi dengan penelitian yang menyebutkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar pada kinerja manajerial, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja manajerial.

Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti ingin mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

Apakah ada pengaruh positif antara motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk menganalisis dan mengetahui secara empiris pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa, penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak terutama bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan serta dapat memberikan sumbangan sebagai *alternative* dalam pertimbangan pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja manajerial.

2. Bagi Akademis

Memberikan informasi sebagai bahan pembanding maupun studi lanjutan bagi yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan, dan memberikan perbendaharaan karya ilmiah di perpustakaan.

3. Bagi Pembaca

Menambah wawasan bagi penyusun untuk mengetahui lebih dalam tentang faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajer dan landasan apa saja yang mampu meningkatkan kerja tiap individu.